



**UNIVERSIDAD CATÓLICA SAN PABLO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICO  
EMPRESARIALES**

**Y HUMANAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

**TESIS**

**“IMPACTO DEL EMPOWERMENT EN LA MOTIVACIÓN DE LOS  
COLABORADORES DE LA EMPRESA DIVEMOTOR DE LA SUCURSAL  
AREQUIPA, 2018”**

**PRESENTADA POR LAS BACHILLERES:**  
**TIPISMANA SEGURA, LIZMAYLIN DEL CARMEN**  
**INDACOCHEA MUÑOZ, ANDREA PATRICIA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE**  
**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

**ASESOR:**  
**Mg. HAROLD YUSIT GAMERO MALDONADO**

**AREQUIPA, PERÚ**  
**2018**

## **RESUMEN**

El principal objetivo de este trabajo de investigación fue hallar el impacto del Empowerment en la Motivación de los colaboradores de la empresa del rubro automotriz DIVEMOTOR, sucursal Arequipa, 2018.

La que se desarrolla a continuación es una investigación con enfoque cuantitativo, no experimental, siguiendo un diseño transeccional. Para la realización del presente estudio se tomó como población al total de colaboradores de la sucursal Arequipa quienes suman 104, y que además representan nuestra muestra de estudio.

Para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos, los cuales medían el Empowerment y la Motivación respectivamente. Para la medición del Empowerment se utilizó el cuestionario multidisciplinar propuesto por Spreitzer (1995) y para medir la Motivación se utilizó el instrumento basado originalmente en el modelo de McClelland, el cual fue reducido de 53 a 30 ítems con el fin de alinearlos a nuestras variables de estudio.

Respecto a los resultados obtenidos se halló que el Empowerment no afecta significativamente a la Motivación de los colaboradores. Sin embargo, en cuanto a sus dimensiones sí se han encontrado correlaciones significativas entre las dimensiones del Empowerment “Significado” e “Impacto” con una dimensión de la Motivación la cual es “Afiliación” y una correlación inversa entre “Competencia” y “Poder”. En cuanto a los resultados de las variables de estudio de manera individual se obtuvo que, por lo general, la organización tiene desarrollado un muy buen nivel de Empowerment y en cuanto a la motivación de sus colaboradores la mayoría se orienta al perfil “Logro”.

Palabras Clave: Empowerment, Delegación, Significado, Competencia, Autodeterminación, Impacto, Seguridad,